

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TENAGA KERJA
TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA
PT. PLN (PERSERO) CABANG PEMATANG SIANTAR**

Oleh :

IKA KARTIKA
No. Stambuk : 96.830.0247



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2001**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TENAGA KERJA
TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA
PT. PLN (PERSERO) CABANG PEMATANG SIANTAR**

SKRIPSI



Oleh :

IKA KARTIKA

No. Stambuk : 96.830.0247

**Skrripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Menyelesaikan Study Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Medan Area**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2001**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (Repository.uma.ac.id)7/2/24

Judul Skripsi : **PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TENAGA KERJA TERHADAP PENINGKATAN
PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. PLN
(PERSERO) CABANG PEMATANG SIANTAR**

Nama Mahasiswa : **IKA KARTIKA**

No. Stambuk : **96.830.0247**

Jurusan : **Manajemen**

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Drs. H. ADLAN MAKMUR NST.) (Dra. ISNANIAH LAILI, KS)

Mengetahui:

Ketua Jurusan

Dekan

(Hj. RATNA BALQIS NST, SE.MBA) (Drs. RASDIANTO, MS, Ak)

Tanggal Lulus: 27 Maret 2001

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (Repository.uma.ac.id)7/2/24

RINGKASAN

IKA KARTIKA,

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TENAGA KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. PLN (PERSERO) CABANG PEMATANG SIANTAR, dibawah bimbingan Bapak Drs. H. Adlan Makmur Nasution selaku pembimbing I dan Dra Isnaniah LKS, selaku pembimbing II.

PT. PLN adalah merupakan satu-satunya perusahaan yang dipercayakan pemerintah untuk membangkitkan, meyalurkan dan mendistribusikan tenaga listrik keseluruhan wilayah Indonesia. Yang mana untuk daerah Sumatera Utara fungsi tersebut dilaksanakan oleh PT. PLN (Persero) Cabang Pematang Siantar.

Salah satu tujuan penulis mengadakan penelitian pada PT. (PLN) Persero) Cabang Pematang Siantar adalah untuk mengetahui dan menilai sejauh mana pengaruh pendidikan dan pelatihan dalam menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan data yang diperlukan, penulis mengadakan penelitian melalui Library Research dan Field Research. Library Research merupakan pengumpulan data bersumber dari buku-buku atau majalah-majalah ilmiah yang berhubungan dengan masalah tersebut. Field Research

merupakan penelitian langsung pada PT. (Persero) PLN Cabang Pematang Siantar dengan mengadakan wawancara dan penelitian terhadap data-data yang ada didalam perusahaan.

Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan dalam satu organisasi memang sangat diperlukan, mengingat bahwa dalam sebuah organisasi banyak terdapat kegiatan atau pekerjaan-pekerjaan yang memerlukan keterampilan, terdapat individu-individu yang memiliki beraneka ragam watak, sikap, karakter pribadi yang saling berbeda.

Untuk itu dibutuhkan suatu pendidikan dan pelatihan yang baik serta terarah untuk menyelaraskan individu-individu tersebut. Dalam menangani pekerjaan-pekerjaan dalam organisasi untuk mencapai sasaran organisasi secara keseluruhan.

Pendidikan dan pelatihan ini harus berhubungan dengan tugas untuk mempersatukan usaha-usaha agar dicapai suatu pekerjaan dengan hasil yang baik. Dalam rangka usaha untuk mencapai tenaga kerja yang terampil maka hal yang harus diperhatikan :

- Pendidikan yang terarah
- Latihan yang intensif
- Komunikasi yang baik

Pendidikan dan pelatihan diberikan dan dijalankan oleh semua tingkatan sesuai dengan bidangnya masing-masing, mulai dari tingkat atas sampai tingkat bawahan.

Dengan adanya pendidikan dan pelatihan, maka semua karyawan dapat bekerja dengan baik menuju kearah tujuan yang telah ditetapkan serta berupaya untuk meningkatkan produktivitas bagi perusahaan yang benar-benar dapat bertanggung jawab dalam mencapai tujuannya.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahhim

Dengan penuh rasa hikmat, penulis mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan berkat dan rahmatNya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan perkuliahan dan penulisan skripsi ini. Sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberi bantuan dan dorongan selama penulisan skripsi ini, terutama kepada :

1. Bapak Drs. Rasdianto, MSAK, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
2. Ibu Hj. Ratna Balqis Nasution, SE, MBA, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

3. Bapak Drs. H. Adlan Makmur Nasution, selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dra. Isnaniah LKS, selaku Pembimbing II yang telah banyak meneliti dan mengoreksi tulisan skripsi ini sampai selesai.
5. Para Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan bantuan dan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan.
6. Bapak Pimpinan, Staf dan seluruh Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang P. Siantar yang telah banyak membantu penulis selama melakukan penelitian untuk menyediakan data/informasi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Teristimewa terima kasih kepada Ayahanda dan Ibunda yang telah mencurahkan rasa kasih sayangnya kepada penulis dan begitu tulus dan ikhlas sehingga dapat menyelesaikan pendidikan pada tingkat perguruan tinggi.
8. Abang-abang dan adik-adik tersayang yang telah memberikan dorongan dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Khusus kepada teman-teman INTEL + H yang banyak membantu dan mendorong selesainya penulisan skripsi ini.

Semoga Allah memberikan rahmat dan anugerahNya kepada kita semua, terutama bagi penulis untuk dapat mengabdikan kepada agama, bangsa dan masyarakat.

Medan, 2001

Penulis,

(IKA KARTIKA)



DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|------------|
| RINGKASAN..... | i |
| KATA PENGANTAR | iv |
| DAFTAR ISI | vii |
| DAFTAR GAMBAR..... | ix |
| DAFTAR TABEL | x |
| | |
| BAB I : PENDAHULUAN | 1 |
| A. Alasan Pemilihan Judul | 1 |
| B. Perumusan Masalah | 2 |
| C. Hipotesis..... | 3 |
| D. Luas dan Tujuan Penelitian..... | 3 |
| E. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data..... | 4 |
| F. Metode Analisis..... | 5 |
| | |
| BAB II : LANDASAN TEORITIS..... | 7 |
| A. Pengertian dan Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan..... | 7 |
| B. Proses Pendidikan dan Pelatihan, Tujuan dan Metode-metodenya | 8 |
| C. Pengukuran dan Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan | 17 |

| | |
|---|-----------|
| D. Pengertian dan Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja | 19 |
| BAB III : PT. PLN (PERSERO) CABANG PEMATANG SIANTAR | 24 |
| A. Gambaran Umum Perusahaan..... | 24 |
| B. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan | 41 |
| C. Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Produktivitas Tenaga Kerja | 45 |
| D. Perkembangan Produktivitas Tenaga Kerja | 47 |
| E. Hambatan-Hambatan Yang Dihadapi dan Cara Mengatasi | 50 |
| BAB IV : ANALISIS DAN EVALUASI..... | 53 |
| A. Struktur Organisasi | 53 |
| B. Latihan dan Pengembangan Pegawai | 55 |
| C. Penilaian Prestasi dan Kecakapan..... | 56 |
| BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN..... | 58 |
| A. Kesimpulan..... | 58 |
| B. Saran..... | 59 |

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|----------|--|----|
| Gambar 1 | : Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Cabang Pematang Siantar | 31 |
|----------|--|----|



DAFTAR TABEL

| | | |
|-----------|---|----|
| Tabel I-1 | : Jumlah Karyawan yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan. | 44 |
| Tabel II | : Biaya Diklat/Tahun..... | 46 |
| Tabel III | : Jumlah Arus KWh | 49 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul

Dalam setiap perusahaan baik perusahaan negara maupun perusahaan swasta, masalah tenaga kerja adalah salah satu unsur yang sangat penting dan sungguh-sungguh harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Dapat dikatakan bahwa apabila suatu perusahaan tidak berhasil mencapai tujuan dalam operasinya, maka salah satu faktor yang menyebabkan adalah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tidak tepat sehingga para pegawai tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Banyak masalah yang harus diperhatikan dan dipikirkan untuk berhasilnya suatu perusahaan dalam kegiatannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sejak semula. Pencapaian tujuan perusahaan yang memuaskan memerlukan tenaga kerja yang terampil untuk menghubungkan berbagai faktor produksi seperti tanah, modal dan teknologi. Sehingga suatu perusahaan seharusnya menjalankan usaha-usaha pengembangan pendidikan dan pelatihan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan pengetahuan dan

keterampilan maupun perbaikan sikap karyawan terhadap tugas-tugasnya. Sebaliknya tenaga kerja yang kurang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang kurang baik bekerja akan kurang memuaskan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam menghadapi kemajuan teknologi, pendidikan dan pelatihan yang sistematis dan kontiniu untuk karyawan mutlak diperlukan, supaya terdapat kesesuaian antara keahlian dan perubahan teknologi. Jelaslah bahwa tenaga kerja memegang perananan penting dalam kehidupan perusahaan, terutama menjaga kestabilan dan fleksibilitas perusahaan. Disamping unsur-unsur yang lain, ini dapat terwujud dengan diadakannya pendidikan dan pelatihan terhadap para karyawan operasional dan manajerial pada PT. PLN (PERSERO) Cabang Pematang Siantar.

Dari uraian dan alasan tersebut di atas penulis memilih judul skripsi ini **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pada PT. PLN (PERSERO) Cabang Pematang Siantar.”**

B. Perumusan Masalah

Pada dasarnya sasaran yang hendak dicapai melalui pendidikan dan pelatihan karyawan adalah bentuk keterampilan dan keahlian di bidang pekerjaan yang ditekuninya dan akhirnya akan mempertinggi produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan yang penulis lakukan, maka ditemukan yang dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

“Bahwa pelaksanaan dan pelatihan karyawan belum sepenuhnya berjalan sebagaimana mestinya sehingga produktivitas kerja karyawan belum mencapai hasil yang optimal”.

C. Hipotesis

Hipotesis adalah “perumusan jawaban sementara terhadap sesuatu soal, yang dimaksudkan sebagai tuntutan sementara dalam penyelidikan untuk mencari jawaban yang sebenarnya.”¹⁾

Berdasarkan perumusan masalah diatas penulis menyusun hipotesis sebagai berikut:

“Perlunya diterapkan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja serta peningkatan keterampilan dan keahlian sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas kerja optimal”.

D. Luas dan Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan keterbatasan waktu, dan maupun kemampuan penulis, maka luas dari penelitian ini dibatasi dengan pembahasan yang berkenaan dengan pengaruh pendidikan dan

¹⁾ Winarno Surakhmad, Pengantar Penelitian Ilmiah, Edisi VIII, Tarsito, Bandung, 1992.

pelatihan tenaga kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja pada PT. PLN (Persero) Cabang Pematang Siantar selaku objek penelitian, karena dipandang memenuhi syarat untuk penelitian dimaksud.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menambah serta mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai penerapan manajemen personalia dalam suatu perusahaan.
2. Untuk mengetahui secara langsung usaha-usaha yang telah dilakukan oleh PT. PLN (PERSERO) Cabang Pematang Siantar untuk mendidik dan melatih para karyawannya.
3. Untuk dapat meneliti dan menganalisa pengaruh pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang telah ditetapkan pada PT. PLN (PERSERO) Cabang Pematang Siantar.

E. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

Metode penelitian yang dipergunakan untuk memperoleh data yang diperlukan di dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian kepustakaan (Library Research), yaitu penelitian yang dilakukan dengan memperoleh data sekunder melalui buku-buku, majalah-majalah ilmiah, laporan-laporan hasil penelitian, serta berbagai sumber tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan topik yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan (Field Research), yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung ke PT. PLN (PERSERO) Cabang Pematang Siantar untuk memperoleh data primer.

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis adalah :

- a. Pengamatan (Obsevation), yaitu melakukan pengamatan langsung ke PT. PLN (Persero) Cabang Pematang Siantar untuk membuat catatan-catatan yang diperlukan dari hasil pengamatan tersebut.
- b. Wawancara (Interview), yaitu melakukan tanya jawab dengan pimpinan perusahaan, pihak-pihak yang berwenang yang dapat memberikan data-data dan informasi yang diperlukan.
- c. Daftar Pertanyaan (Questioner), yaitu dengan mengajukan daftar pertanyaan yang disusun secara tertulis kepada pimpinan perusahaan untuk dapat dijawab tertulis pula.

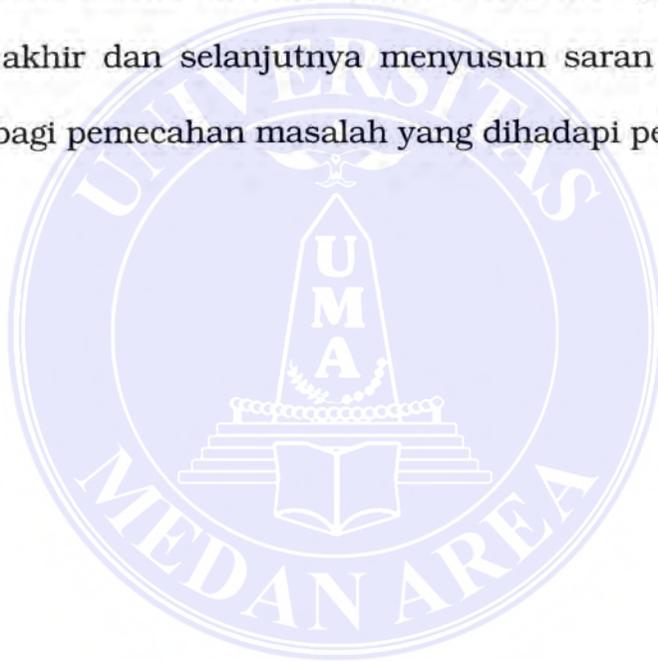
F. Metode Analisis

Metode analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan deduktif, dimana :

1. Metode Analisis Deskriptif, yaitu metode yang dilaksanakan dengan mengumpulkan data, mengelompokkan, menganalisis dan meinterprestasikan sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti.

2. Metode Analisis Deduktif, yaitu metode yang bertitik tolak dari kesimpulan umum berupa teori yang kebenarannya telah diterima secara umum kemudian membandingkannya dengan fakta yang ada sebagai kesimpulan khusus sehingga memberikan gambaran yang jelas, baik mengenai persesuaian maupun penyimpangan yang terdapat diantara keduanya.

Dari hasil kedua metode analisis tersebut penulis menarik kesimpulan akhir dan selanjutnya menyusun saran yang mungkin bermanfaat bagi pemecahan masalah yang dihadapi perusahaan.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Pengertian dan Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan

Setiap organisasi/perusahaan senantiasa berupaya dapat mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien. Efisiensi dan efektifitas organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan Sumber Daya Manusia dalam organisasi/perusahaan itu sendiri. Ini berarti bahwa Sumber Daya Manusia dalam organisasi tersebut secara proporsional harus diberikan Latihan dan Pendidikan dengan sebaik-baiknya.

Pendidikan dan Pelatihan diberikan kepada karyawan baru guna menjalankan tugas-tugas baru yang dibebankan. Sedangkan bagi karyawan lama pendidikan dan pelatihan bertujuan guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya sekarang maupun masa yang akan datang. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan bagi karyawan dalam organisasi/perusahaan yang bersangkutan.

Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan itu merupakan proses yang berlanjut bukan proses sesaat saja. Munculnya kondisi-kondisi baru sangat mendorong pimpinan perusahaan untuk terus memperhatikan dan menyusun program pendidikan dan pelatihan yang kontiniu serta sesempurna mungkin.

Untuk lebih jelasnya berikut ini diberikan pengertian pendidikan dan pelatihan.

“Latihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Latihan membantu seorang pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

“Pendidikan adalah suatu kegiatan meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.²⁾

Defenisi tersebut menyatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat. Umumnya suatu latihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang akan dihadapi.

B. Proses Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan Pelatihan adalah suatu proses untuk meningkatkan keterampilan dan perubahan perilaku peserta

²⁾ Heidjrachman Ranupandoyo dan Suad Husnan, Manajemen Personalialia, Edisi Keempat, Cetakan pertama, BPFE, Yogyakarta, 1990, hal. 77.

pendidikan dan pelatihan. Secara konkrit perubahan perilaku ini dicerminkan dengan adanya peningkatan kemampuan dari peserta pendidikan dan pelatihan sesudah kembali bekerja di perusahaan. Kemampuan ini antara lain : kemampuan kognitif, efektif dan psycomotor. Apabila dilihat dari pendekatan sistem proses pendidikan dan pelatihan terdiri dari input yaitu peserta diklat, dan output yaitu perubahan perilaku, dalam hal ini peningkatan kemampuan. Proses ini dipengaruhi oleh faktor perangkat lunak dan perangkat keras. Perangkat lunak terdiri dari kurikulum, organisasi diklat, metoda belajar, instruktur, peraturan-peraturan, sedangkan perangkat kerjanya antara lain fasilitas-fasilitas diklat antara lain gedung, perpustakaan, alat bantu pendidikan dan sebagainya.

Proses pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi dapat juga dilihat sebagai suatu siklus yang harus terjadi secara terus-menerus. Hal ini dilakukan untuk mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi di luar organisasi. Untuk itu kemampuan Sumber Daya Manusia yang ada pada organisasi harus ditingkatkan seirama dengan kemampuan dan perkembangan organisasi. Siklus pendidikan dan pelatihan ini secara garis besar antara lain :³⁾

1. Analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan

Tujuan kegiatan ini adalah untuk mengidentifikasi kemampuan-kemampuan yang diperlukan karyawan untuk menunjang organisasi.

³⁾ Soekidjo Notoadmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 1992, hal. 30-34.

Analisa ini dibagi 3 yaitu :

- a. Analisa organisasi : menyangkut berapa jumlah karyawan yang perlu dilatih untuk tiap-tiap klasifikasi jabatan.
- b. Analisa pekerjaan : menyangkut penentuan materi-materi yang akan diterima peserta diklat.

Dalam hal ini disesuaikan dengan analisa jabatan yang akan diisi.

- c. Analisa pribadi : menyangkut penentuan orang-orang atau personal yang akan disertakan dalam program diklat.

2. Menetapkan tujuan

Tujuan pendidikan dan pelatihan adalah mengubah perilaku peserta diklat harus ditetapkan secara konkrit.

3. Pengembangan kurikulum

Setelah tujuan diklat ditetapkan maka dapat disusun materi-materi dan bahan-bahan yang sesuai untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan kata lain dapat disusun program belajar ataupun kurikulum yang sesuai dengan tujuan.

4. Persiapan Pelaksanaan Diklat

Persiapan ini umumnya menyangkut administrasi antara lain :

- a. Menyusun jadwal diklat
- b. Pemanggilan dan seleksi peserta
- c. Menghubungi para instruktur

- d. Menyusun materi diklat dan menyediakan bahan-bahan referensi
 - e. Penyiapan tempat akomodasi peserta dan sebagainya.
5. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan peserta diklat
6. Evaluasi

Setelah berakhirnya pendidikan dan pelatihan harus dilakukan evaluasi yang terdiri atas :

- a. Evaluasi proses yakni, evaluasi atas organisasi penyelenggaraan diklat dan penyampaian materi diklat.
- b. Evaluasi terhadap hasil mencakup penguasaan materi oleh peserta diklat.

Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan Pelatihan diperlukan setiap saat baik bagi karyawan yang baru maupun karyawan yang lama bekerja di perusahaan. Bagi karyawan yang baru sangat berguna agar mereka dapat menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya dengan lebih efektif. Bagi karyawan lama untuk menyesuaikan kemampuannya dengan tuntutan dari tugas yang sekarang atau untuk mempersiapkan dirinya untuk dipromosikan pada jabatan yang lain memerlukan pendidikan tertentu.

Adapun alasan mengapa pemberian fasilitas pendidikan dan pelatihan diperlukan yaitu :

1. Adanya sifat alami para karyawan untuk berkembang. Sifat ini disalurkan oleh perusahaan karena perubahan juga menginginkan pengetahuan dan keterampilan yang meningkat.
2. Adanya perkembangan teknologi yang masuk dalam perusahaan melalui peralatan yang lebih maju.
3. Masuknya karyawan baru yang biasanya memerlukan penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja dalam perusahaan, untuk itu ia harus mengikuti latihan.

Menurut T. Hani Handoko ada beberapa alasan mengapa pendidikan dan pelatihan perlu dilaksanakan dalam perusahaan :

1. Dapat mengurangi ketergantungan pada penarikan tenaga kerja yang baru.
2. Lowongan pekerjaan lebih memungkinkan dipenuhi terlebih dahulu secara internal.
3. Semakin besar rasa keterikatan pegawai terhadap perusahaan.
4. Cara efektif untuk tantangan yang dihadapi oleh organisasi besar.⁴⁾

Disamping pentingnya pendidikan dan pelatihan juga dapat dilihat dari dua sisi yaitu segi organisasi dan segi pegawai. Dari segi pegawai sebagai individu, maka pendidikan dan pelatihan memberikan manfaat yaitu :

1. Menambah pengetahuan, terutama penemuan terakhir bidang

⁴⁾ T. Hani Handoko, Manajemen, Edisi Kedua, BPF, UGM, Yogyakarta, 1993, hal. 85

ilmu pengetahuan, misalnya prinsip-prinsip dan filsafat manajemen yang terakhir.

2. Menambah dan memperbaiki keahlian dalam bidang-bidang tertentu sekaligus memperbaiki cara-cara pelaksanaan yang lama.
3. Merubah sikap.
4. Memperbaiki dan menambah imbalan/jasa yang diperoleh dari organisasi tempat ia bekerja.

Sedangkan dari segi organisasi pendidikan dan pelatihan tersebut memberi manfaat yaitu :

1. Meningkatkan produktivitas pegawai.
2. Menurunkan biaya.
3. Mengurangi turn over pegawai.
4. Kemungkinan memperoleh keuntungan yang lebih besar karena realisasinya ketiga manfaat itu terlebih dahulu.
5. Memperbaiki image kepada organisasi sebagai suatu organisasi yang progresif.
6. Perbaikan image ini dapat menarik calon pegawai yang terbaik untuk mengisi lowongan-lowongan dalam organisasi".⁵⁾

Tujuan lain yang dapat dipetik melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan adalah dalam rangka pertumbuhan dan pemeliharaan hubungan yang serasi antara para anggota organisasi.

Hal demikian terjadi karena :

1. Terjadinya proses komunikasi yang efektif.
2. Adanya persepsi yang sama tentang tugas-tugas yang harus diselesaikan.
3. Ketaatan semua pihak kepada berbagai ketentuan yang

⁵⁾ Moekijat, Latihan dan Pengembangan SDM, Cetakan Keempat, PT. Mandac Matu, Bandung, hal 8.

- bersifat normatif, baik yang berlaku umum dan ditetapkan oleh instansi pemerintah yang berwenang maupun yang berlaku.
4. Terjadinya iklim yang baik bagi pertumbuhan seluruh pegawai.
 5. Menjadikan organisasi sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk berkarya.⁶⁾

Dari uraian-uraian diatas jelaslah bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan investasi yang dilakukan terhadap sumber daya manusia, dimana pendidikan dan pelatihan itu sendiri bertujuan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja didalam perusahaan.

Metode Pendidikan dan Pelatihan

Metode-metode untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan karyawan dibagi 2 yaitu :

1. Metode Pelatihan Karyawan Operasional

- a. Pelatihan ditempat kerja atau on the job training

Metode ini dilaksanakan dalam waktu yang relatif singkat dan paling banyak dilakukan. Keuntungannya metode ini adalah para peserta pelatihan menghadapi situasi yang sebenarnya sehingga mereka akan termotivasi untuk belajar.

- b. Sekolah Vestibule

Metode ini dilaksanakan untuk mengatasi permasalahan yang terjadi ditempat kerja. Keuntungan metode ini adalah peserta

⁶⁾ Sondang P. Siagian, Manajemen SDM, Cetakan Ketiga, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 1994, hal. 183.

pelatihan dapat memusatkan perhatian pada pelajaran sebab dia akan terhindar dari tekanan dan situasi kerja.

Sedangkan kelemahannya adalah situasi pelatihan sering terlalu dibuat-buat perlu adanya investasi tambahan dalam peralatan pelatihan.

c. Program Magang

Metode ini melibatkan pengetahuan dalam melakukan suatu keterampilan atau menggabungkan pelatihan ditempat kerja dan pengalaman dari sekolah untuk mata pelajaran tertentu.

d. Kursus-kursus Khusus

Metode ini dilakukan diluar perusahaan atau institusi yang lain. Keuntungan metode ini adalah bahwa peserta pelatihan dapat mengatur materi atau bahan yang harus diikutinya sesuai dengan tingkat kemampuan yang dihadapinya.

2. Metode Pendidikan atau Pengembangan Manajer

Banyak variasi dari metode pengembangan manajer yang digunakan oleh perusahaan. Pemilihan metode atau teknik-teknik pengembangan harus disesuaikan dan falsafah pengembangan Manajemen dengan tujuan perusahaan atau job deskripsi.

Adapun metode-metode termasuk adalah :

a. Pengalaman ditempat kerja atau pemindahan tugas.

Metode ini akan meningkatkan pengetahuan manajer tentang

pekerjaan dan pengetahuan tentang organisasi.

b. Seminar

Metode ini ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan-pengetahuan umum, keterampilan dalam kebutuhan dan keterampilan antar pribadi.

c. Konferensi

Metode ini hampir sama dengan seminar hanya dalam konferensi pemecahan masalah akan lebih detail.

d. Permainan Peran

Dalam metode ini penatar atau peserta diminta memainkan suatu adegan dalam suatu situasi yang menimbulkan masalah dan menuntut interaksi dari orang-orang lain. Tujuan dari pada metode ini adalah untuk meningkatkan keterampilan antar pribadi.

e. Teknik Kotak Surat

Metode ini digunakan untuk menemukan potensi executive dalam pusat-pusat penilaian executive. Dengan adanya metode ini manajer diharapkan dapat mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.

f. Pelatihan Kepekaan

Metode ini bertujuan untuk mengembangkan kesadaran akan kepekaan terhadap pola-pola perilaku dari diri sendiri dan

orang lain sehingga dengan metode ini seorang manajer :

1. akan mempunyai sifat lebih terbuka kepada orang lain.
2. mempunyai perhatian yang lebih besar kepada orang lain.
3. mempunyai toleransi atas perbedaan individu.
4. pengurangan prasangka etnik.
5. pemahaman akan proses kelompok.
6. peningkatan keterampilan mendengar.
7. meningkatkan kepercayaan dan dukungan.⁷⁾

C. Pengukuran dan Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan

Sebagaimana program-program lain, program pendidikan dan pelatihan karyawan perlu dinilai keberhasilannya. Untuk karyawan operasional perlu dinilai apakah ada peningkatan produktivitas sebelum dan sesudah adanya pelatihan. Faktor lain yang dinilai adalah tingkat kecelakaan, jumlah gangguan, jaringan dan keluhan konsumen.

Di samping faktor-faktor yang sifatnya kualitatif seperti moral karyawan perlu juga diperhatikan. Memang penilaian untuk hal ini lebih sulit karena tidak ada tolak ukur yang pasti. Dalam hal ini penilaian dilakukan oleh atasan langsung karyawan tersebut.

Untuk penilaian hasil pendidikan tingkat manajerial prosesnya jauh lebih rumit lagi hal ini disebabkan beberapa faktor yang dinilai sifatnya abstrak. Titik utama atau fokus utama penilaian adalah Organizational Behavior. Antara lain sikap, komunikasi, kerjasama. Apabila Organizational Behavior ini meningkat maka pendidikan/pengembangan dianggap berhasil. Sedangkan cara lain untuk menilai keberhasilan program

⁷⁾ Edwin B. Flippo, Manajemen Personalial, Jilid I, Edisi Keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1993, hal. 217 – 235.

pengembangan manajer ini adalah dengan membandingkan tingkat produktivitas antara experimental group dengan control group dalam rentang waktu tertentu.⁸⁾

Experimental group terdiri dari kelompok manajerial yang mendapat pendidikan/pengembangan, sedangkan control group adalah kelompok yang tidak mendapat pendidikan.

Kemudian Drs. Moh. Agus Tulus, dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan ada 4 kategori dasar dari evaluasi program pendidikan dan pelatihan.

a. Reaksi

Pertama-tama dievaluasi reaksi peserta (petatar) terhadap program yang dijalankan. Senangkah mereka dengan program ini ?
Bermanfaatkah program ini menurut mereka ?

b. Proses Belajar

Kedua, peserta dapat diuji untuk menentukan apakah mereka benar-benar telah mempelajari prinsip-prinsip keterampilan dan fakta-fakta yang harus dipelajari atau dengan kata lain bagaimana antusiasisme peserta mengikuti program yang dijalankan.

c. Perilaku

Ketiga, apakah terdapat perubahan perilaku para peserta dalam pekerjaannya sebagai akibat dari program pendidikan dan pelatihan.

⁸⁾ Ibid, hal. 236.

d. Hasil

Dengan tujuan pendidikan dan pelatihan. Sudah barang Terakhir, yang paling penting apakah hasil akhir dapat tercapai dalam hubungannya tentu meningkatkan hasil sangat penting. Mungkin saja program pendidikan dan pelatihan berhasil dalam hal reaksi proses belajar dan perilaku akan tetapi tidak berhasil untuk meningkatkan produktivitas, maka program pendidikan dan pelatihan tersebut dianggap gagal.⁹⁾

D. Pengertian dan Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja

Sarana utama yang dapat digunakan manusia untuk keluar dari kemiskinan sesuatu tingkat kehidupan yang lebih makmur adalah dengan meningkatkan produktivitas. Hal ini jelas cara utama untuk meningkatkan pendapatan perkapita (yang biasanya diterjemahkan secara langsung sebagai standar hidup) adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja.

Dalam sikap perusahaan selalu menginginkan adanya peningkatan produktivitas kerja dari setiap tenaga kerja yang dimilikinya. Berbagai usaha yang dilakukan perusahaan adalah dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan kerja karyawan.

Konsep produktivitas kerja pada kenyataan selalu dihubungkan dengan kemampuan dan keterampilan tenaga kerja dalam melaksanakan aktivitas yang dibebankan kepadanya.

Dengan demikian manusia adalah merupakan sumber daya yang menduduki peranan penting dibandingkan dengan sumber daya

⁹⁾ Moh. Agus Tulus, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1992, hal. 113

lainnya untuk lebih memahami tentang produktivitas kerja ada baiknya kita melihat pengertian dari produktivitas itu sendiri.

Produktivitas juga diartikan sebagai :

- a. Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil.
- b. Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu satuan (unit) umum.¹⁰⁾

Dari uraian diatas maka dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dengan masukan yang timbul dari kegiatan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu diperhatikan kebutuhan-kebutuhan mereka.

Adapun usaha-usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

- Gaji yang cukup
- Memperhatikan kebutuhan rohani
- Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai
- Harga diri perlu mendapatkan perhatian
- Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
- Berikan kesempatan pada mereka yang untuk maju
- Perasaan aman untuk menghadapi masa depan perlu diperhatikan
- Usahakanlah para karyawan mempunyai loyalitas
- Sekali-kali para karyawan perlu diajak berunding
- Pemberian insentif yang terakhir
- Fasilitas yang menyenangkan.¹¹⁾

¹⁰⁾ Muchdarsyah Sinungan, Produktivitas Apa dan Bagaimana, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta, 1992, hal. 12.

¹¹⁾ Alex. S. Nitisemito, Manajemen Personalia, Edisi Revisi Cetakan Ketiga, Jakarta Ghalia Indonesia, 1996, hal. 170.

Dengan adanya metode pengukuran produktivitas maka manajer perusahaan akan dapat melihat perkembangan tingkat produktivitas kerja karyawan secara periodik.

Pengukuran produktivitas dapat dilakukan dengan rumus :

$$P = \frac{O}{I}$$

Keterangan :

P = Produktivitas

O = Output

I = Input

Ukuran output dapat dinyatakan dalam bentuk :

- a. Jumlah satuan fisik produk/jasa
- b. Nilai rupiah produk/jasa
- c. Jumlah pekerjaan/kerja
- d. Jumlah laba kotor.

Ukuran input dapat dinyatakan dalam bentuk :

- a. Jumlah waktu
- b. Jumlah tenaga kerja
- c. Jumlah jam orang
- d. Jumlah biaya tenaga kerja
- e. Jumlah jam mesin
- f. Jumlah biaya penyusutan dan perawatan mesin
- g. Jumlah material
- h. Jumlah biaya material
- i. Jumlah biaya seluruh perusahaan.¹²⁾

Dalam penggunaan produksinya pengukuran produktivitas

¹²⁾ Rusli Syarif, Produktivitas, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Angkasa, Bandung, 1991, hal. 6.

dilakukan dengan membandingkan antara output dan tiap satu input sehingga disebut dengan produktivitas partial.

Produktivitas partial tersebut antara lain adalah :

- produktivitas tenaga kerja = $\frac{\text{output}}{\text{tenaga kerja}}$
- produktivitas modal = $\frac{\text{output}}{\text{modal}}$
- produktivitas bahan = $\frac{\text{output}}{\text{bahan}}$
- produktivitas masukan lainnya = $\frac{\text{output}}{\text{masukan lainnya}}$

Ukuran output tersebut belum juga memuaskan karena dalam hasil penjualan masih terdapat biaya-biaya produksi maka ukuran output lain sering digunakan adalah Nilai Tambah (Laba Kotor) dimana nilai tambah adalah hasil penjualan biaya produksi, sehingga rumus produktivitas adalah :

$$\frac{\text{Nilai tambah}}{\text{Tenaga Kerja}}$$

Tetapi tidak selamanya output dapat dinilai dengan uang, adakalanya suatu organisasi menghasilkan outputnya dalam bentuk unit yang tidak dapat dinilai dengan uang, misalnya jumlah lulusan perguruan

tinggi dan apabila suatu organisasi bersifat Cost Center dimana fungsinya adalah untuk menghasilkan produk kebagian lain maka menghitung produktivitas dengan membandingkan jumlah output yang dihasilkan pertenaga kerja adalah :

$$\frac{\text{Jumlah output yang dihasilkan}}{\text{Tenaga Kerja}}$$

Disamping cara dan menghitung produktivitas seperti yang diterangkan diatas sering juga digunakan ukuran produktivitas yang lain yaitu : jumlah unit yang hilang atau jumlah keuntungan yang hilang ataupun jumlah bahan-bahan yang hilang seharusnya tidak perlu terjadi. Unit/bahan/keuntungan yang hilang tersebut dihitung diluar oleh unit/bahan/keuntungan yang hilang secara teknik.

Pengukuran produktivitas secara ini dilakukan apabila jumlah output produksi sangat tergantung kepada kapasitas terpasangnya mesin dan peralatan produksi. Pada umumnya digunakan pada industri yang bersifat padat modal dan kontraktor.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah tingkat pendidikan dan pelatihan. Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi yang mempunyai wawasan yang lebih luas.

BAB III

PT. PLN (PERSERO) CABANG PEMATANG SIANTAR

A. Gambaran Umum Perusahaan

Listrik mulai ada di wilayah Indonesia tahun 1883 di daerah Batavia (Jakarta sekarang). Maka 30 tahun kemudian (1913) perusahaan listrik mulai ada di Medan. Sentralnya dibangun ditengah pertapakan Kantor PLN Cabang Medan yang sekarang di Jalan Listrik No. 2 dibangun oleh Perusahaan Swasta Belanda NV NIGEM. Kemudian muncul pembangunan kelistrikan di Tanjung Pura dan Pangkalan Brandan tahun 1924, Tebing Tinggi tahun 1927, Berastagi dan Tarutung tahun 1929, Tanjung Balai tahun 1931 (Milik Gemeente-Kotapraja), Labuhan Bilik tahun 1936, dan Tanjung Tiram tahun 1937.

Pada masa penjajahan Jepang perusahaan Listrik (DEN KOKYOKO) berada dibawah pengawasan tentera Jepang dengan mendatangkan tenaga-tenaga dari Jepang. Tetapi pada dasarnya Jepang hanya mengambil alih pengelolaan perusahaan milik swasta Belanda tanpa mengadakan penambahan mesin dan perluasan jaringan. Daerah kerjanya dibagi menjadi perusahaan listrik swasta, perusahaan listrik Jawa dan sejenisnya sesuai struktur organisasi pemerintahan tentera Jepang waktu itu.

Setelah Proklamasi Kemerdekaan RI, dikumandangkan Kesatuan Aksi Karyawan Listrik seluruh penjuru tanah air untuk mengambil alih seluruh perusahaan listrik bekas milik swasta Belanda dari tangan tentara Jepang, tepatnya bulan Oktober 1945 dan perusahaan listrik yang sudah diambil alih diserahkan kepada Pemerintah Republik Indonesia dalam hal ini Departemen Pekerjaan Umum.

Untuk mengenang peristiwa ini maka dengan peraturan Pemerintah No. 1/SD/1945 ditetapkan tanggal 27 Oktober sebagai Hari Listrik Nasional. Setelah aksi ini sejak tahun 1945 di Medan berdiri Perusahaan Listrik Negara Distribusi Cabang Sumatera Utara yang ada pada waktu itu dibawah pimpinan Bapak Ahmad Syafullah.

Setelah Bagian Pelayanan Umum Perusahaan Listrik Negara (BPUPLN) berdiri dengan SK Menteri PUTL No. 126/I/20 tanggal 20 Mei 1965, maka Riau menjadi PLN eksploitasi yang dipimpin oleh Ir. Dudung Jachyajasumitro.

Tahun 1965 BPUPLN dibubarkan dengan peraturan Menteri PUTL No. 9/PRT/64 dengan Peraturan Menteri No.1/PRT/65 ditetapkan pembagian daerah kerja PLN menjadi 15 kesatuan daerah eksploitasi. Sumatera Utara tetap menjadi daerah Eksploitasi I, Aceh daerah Eksploitasi XIII dan Sumatera Barat/Riau menjadi daerah Eksploitasi XIX.

Sebagai tindak lanjut dari pembentukan PLN Eksploitasi I Sumatera Utara tersebut, maka dengan Keputusan Direksi PLN No. 009/DIRPLN/66 tanggal 14 April 1966, PLN Eksploitasi I dibagi menjadi 4 (empat) dan 1 (satu) sektor yaitu:

1. Cabang Medan
2. Cabang Binjai
3. Cabang Sibolga
4. Cabang Pematang Siantar yang berkedudukan di Tebing Tinggi (karena Pematang Siantar masih dikelola PLD)
5. Sektor Glugur

Peraturan Pemerintah No.18 tahun 1972 mempertegas kedudukan PLN sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dengan hak wewenang dan tanggung jawab membangkitkan, menyalurkan dan mendistribusikan tenaga listrik keseluruhan wilayah Negara Republik Indonesia. Dalam SK Menteri tersebut ditetapkan pula pembagian daerah kerja PLN menjadi 11 Eksploitasi, 4 daerah distribusi dan 3 daerah pembangunan.

Dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektifitas usaha penyediaan tenaga listrik, maka Perusahaan Umum (PERUM) Listrik Negara yang didirikan dengan Peraturan Pemerintah No. 17 tahun 1990, dinilai memenuhi syarat untuk dialih bentuknya menjadi Perusahaan Perseroan (PERSERO). Sebagaimana dimaksud dalam

UU No. 9 tahun 1969 sebagai pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan. Ketentuan ini ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah No. 23/194 tanggal 16 Juni 1994.

Sebelum beroperasi di tingkat II Kodya Pematang Siantar, PLN Cabang Pematang Siantar sejak tahun 1968 berkedudukan di Tebing Tinggi. Dan pada tahun 1968 sampai akhir anggaran 31 Maret 1974, PLN Cabang Pematang Siantar berkedudukan di tingkat II Kodya Tebing Tinggi yang sekarang menjadi Ranting Tebing Tinggi.

Selama masa transisi/awal beroperasinya PLN Cabang Pematang Siantar sebagai Cabang dari Kantor Wilayah II/SU Medan sempat mendapat supply tenaga listrik.

Namun hal tersebut tidak berjalan lama, karena pada tahun anggaran pemerintah 01 April s/d 31 Maret, PLN Cabang Pematang Siantar telah mempunyai program/rencana kerja untuk pengadaan kebutuhan masyarakat pemakai jasa listrik di Kotamadya Pematang Siantar dan Kabupaten Simalungun untuk jangka panjang.

Dengan adanya masyarakat tersebut maka PLN mendatangkan mesin-mesin pembangkit listrik secara bertahap guna mensuplay kebutuhan listrik pada konsumen pemakai-pemakai jasa listrik.

Mesin-mesin pembangkit tenaga listrik yang terpasang yaitu:

1. 2 (dua) Unit Mesin Negato
2. 2 (dua) Unit Mesin Enter Prise

3. 2 (dua) Unit Mesin Scada
4. 2 (dua) Unit Mesin Daihatsu
5. 2 (dua) Unit Mesin GM (General Motor)

PLN Cabang Pematang Siantar juga membawahi beberapa unit ranting antara lain :

1. Tahun 1974 s/d 1981 membawahi 7 unit ranting
2. Tahun 1981 s/d 1988 membawahi 8 unit ranting
3. Tahun 1988 s/d 1992 membawahi 12 unit ranting
4. Tahun 1992 s/d 1996 membawahi 14 unit ranting
5. Tahun 1996 s/d sekarang membawahi 10 unit ranting dan 1 rayon.

Ranting-ranting dan rayon-rayon yang dibawah PT. (Persero) Cabang Pematang Siantar sampai saat ini adalah seperti :

1. Ranting Siantar Kota
2. Ranting Sidamanik
3. Ranting Parapat
4. Ranting Pangururan
5. Ranting Tebing Tinggi
6. Ranting Sei Rampah
7. Ranting Kisaran
8. Ranting Indrapura
9. Ranting Perdagangan

10. Ranting Tanjung Pura
11. Ranting Tanah Jawa

Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Cabang Pematang Siantar

Dalam menjalankan perusahaan dan untuk memperlancar aktivitas-aktivitas kerja, maka diperlukan struktur organisasi yang jelas yang menggambarkan departemen-departemen yang membantu pimpinan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi yang jelas dapat diketahui posisi, tugas dan wewenang setiap departemen dan bagaimana hubungan antar departemen tersebut.

Pengolahan suatu perusahaan yang cukup besar seperti PT. PLN (Persero) Cabang Pematang Siantar menuntut keahlian dan ketelitian dalam rangka membentuk suatu struktur organisasi sesuai dengan tuntutan dan sifat kesatuan dan luasnya perusahaan.

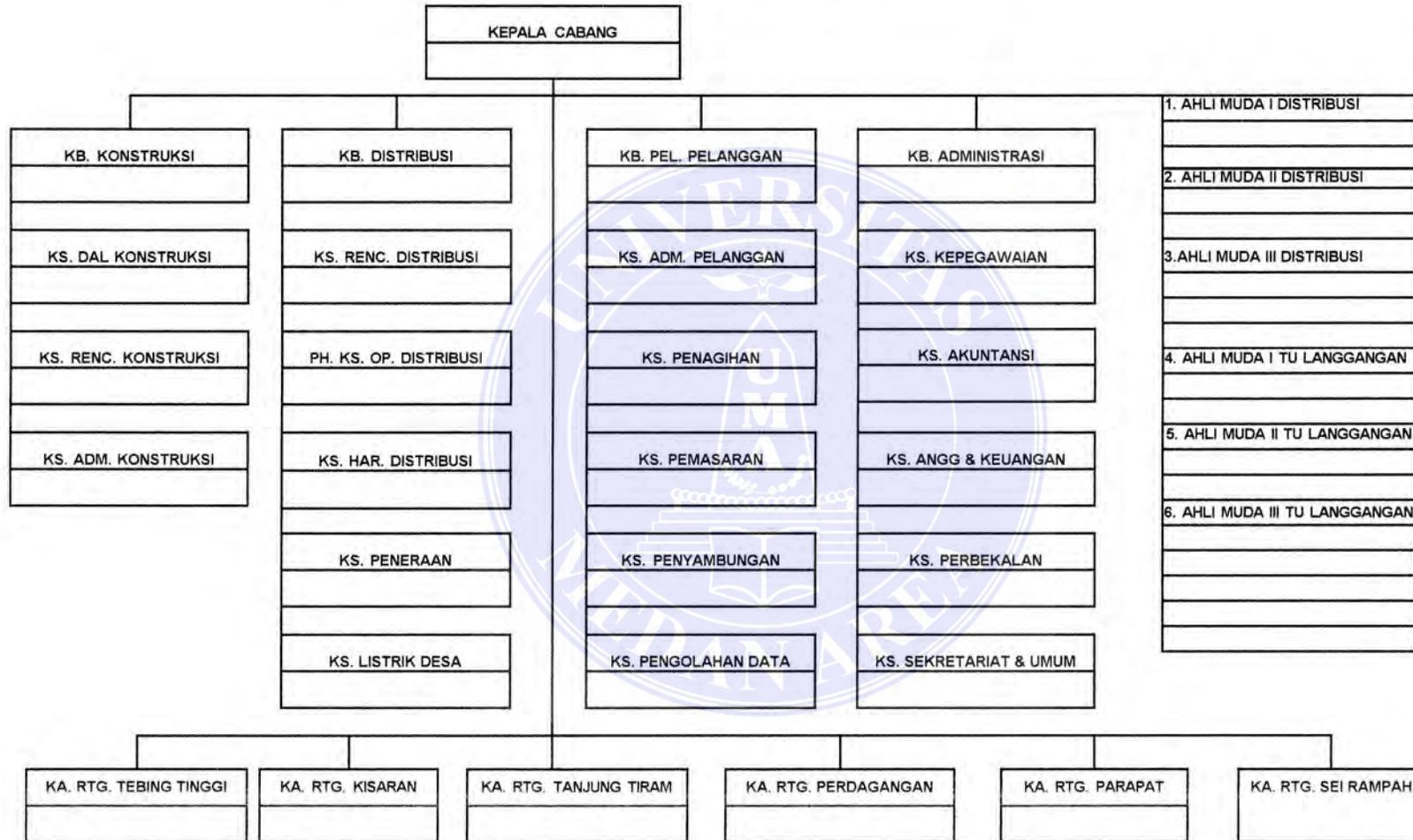
Organisasi memegang peranan penting dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan dan untuk mencapai tujuan perlu adanya koordinasi yaitu inti daripada himpunan aktivitas. Sedangkan inti dari Pimpinan/Kepala sektor adalah mencapai suatu kerjasama yang erat diantara partisipasinya dengan harapan adanya keseimbangan kegiatan dan penyatuan tindakan. Jadi antara pimpinan dengan kegiatan organisasi harus ada koordinasi, koordinasi mana diciptakan dengan adanya komunikasi yang baik.

Melihat perusahaan PLN Cabang Pematang Siantar Serta Gambaran Struktur Organisasi, maka kita dapat memberikan kesimpulan bahwa lembaga menganut Sistem Organisasi Garis dan Staff (Line and Staff Organization System). Hal ini nampak dari rentang pembagian perusahaan secara garis lurus, vertikal dan horizontal.

PLN Cabang Pematang Siantar didalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan membentuk suatu organisasi dalam bentuk garis dan staff yang tertera dibawah ini:



STRUKTUR ORGANISASI PT. PLN (PERSERO) CABANG SIANTAR



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Universitas Medan Area

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Sumber : PT. PLN (Persero) Cabang Pematang Siantar

Document Accepted 7/2/24

Access From (repository.uma.ac.id)7/2/24

Dalam mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, PT. PLN (Persero) Cabang Pematang Siantar mempunyai banyak tantangan dan permasalahan yang dihadapi. Untuk menanggulangi tantangan dan permasalahan ini, pimpinan perusahaan (kepala cabang) mengeluarkan permasalahan-permasalahan kepada personil-personil yang berada dibawah pimpinannya. Sehingga personil-personil ini mempunyai fungsi dan kewajiban tersendiri-sendiri sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Adapun fungsi dan kewajiban-kewajiban itu adalah sebagai berikut:

1. Kepala Cabang

- a. Merumuskan sasaran kerja cabang berdasarkan target perusahaan dengan berpedoman kepada ketentuan PLN Pusat, disertakan kebijaksanaan dari unit perusahaan induk.
- b. Menyusun usulan Rencana Anggaran Operasi dan Investasi Cabang untuk ditindaklanjuti kepada pimpinan wilayah II sebagai bahan rencana pelaksanaan tahun akan datang.
- c. Menganalisa dan mengevaluasi kinerja Cabang dalam rangka pencapaian target yang ditetapkan. Memeriksa dan tanda tangan bukti-bukti pengesahan penerimaan dan pengeluaran surat perintah kerja/dinas dan yang menyangkut dengan

cabang sebagai upaya untuk melaksanakan pengawasan dan pengendalian.

- d. Menerapkan dan membina untuk bergerak dalam bidang kelistrikan agar dalam pelaksanaan pekerjaan pembangunan dan pemeliharaan jaringan serta penanganan gangguan memenuhi standard mutu yang telah ditetapkan.

2. Kepala Bagian Konstruksi

- a. Melaksanakan kegiatan perencanaan pengendalian dan pelaksanaan pembangunan sarana penyediaan tenaga listrik.
- b. Menyusun usaha Rencana Anggaran Operasi (RAO) dan Usulan Investasi (UAI) khusus bagian konstruksi.
- c. Menyusun rencana kerja.

3. Kepala Seksi Pengendalian Konstruksi

- a. Penjadwalan kegiatan pengendalian dan pengawasan pekerjaan pembangunan sarana penyediaan tenaga listrik dan bangunan sipil yang terkait.
- b. Pengawasan pelaksanaan pembangunan sarana penyediaan tenaga listrik dan bangunan sipil dan laporan pelaksanaannya.
- c. Pelaksana koordinasi dengan satuan organisasi dan instansi terkait baik internal maupun eksternal.

4. Kepala Seksi Perencana Konstruksi

- a. Pelaksanaan survei lokasi untuk perolehan tanah dalam rangka pembangunan sarana penyediaan tenaga listrik.
- b. Pelaksana pengurusan dan dokumen pendukung untuk perolehan tanah guna pembangunan sarana penyediaan tenaga listrik.
- c. Pelaksana pengurus izin-izin pembangunan sarana penyediaan tenaga listrik dan bangunan sipil terkait.
- d. Pelaksana penyusunan spesifikasi teknik dan dokumen lelang yang diperlukan untuk membangun sarana penyediaan tenaga listrik.

5. Kepala Seksi Administrasi Konstruksi

- a. Pelaksana kegiatan pelelangan pekerjaan, pembangunan sarana penyediaan tenaga kerja listrik dan bangunan sipilnya.
- b. Menyediakan dokumen kontrak pekerjaan pembangunan sarana penyediaan tenaga listrik dan bangunan sipilnya.
- c. Pelaksana kontrak pekerjaan pembangunan sarana penyediaan tenaga listrik dan bangunan sipilnya.

6. Kepala Bagian Distribusi

- a. Mengevaluasi konsep Rencana Anggaran Operasi dan Investasi dari masing-masing seksi dibagian Distribusi sebagai usulan yang akan disampaikan kepada Kepala Cabang.

- b. Mendistribusikan tugas-tugas kepada seksi sesuai dengan bidang tugasnya.

7. Kepala Seksi Perencanaan Distribusi

- a. Pelaksana kegiatan pengawasan dan pemeriksaan gardu serta jaringan distribusi tenaga listrik.
- b. Pelaksana kegiatan pengaturan operasional sistem pendistribusian tenaga listrik.
- c. Pelaksana pelayanan penanggulangan gangguan jaringan tegangan rendah, gardu distribusi, Alat Pembatas dan Pengukur (APP) rangkaian jaringan ke pelanggan.
- d. Pelaksana penyusun sasaran operasi pemeriksaan APP pelanggan.
- e. Pelaksana kegiatan pemeriksaan APP pelanggan.
- f. Pelaksana pembuatan Berita Acara Pemeriksaan dan penyimpanan dokumen serta barang bukti penyalahgunaan jaringan tenaga listrik.

8. Kepala Harian Kepala Seksi Operasi Distribusi

- a. Mengatasi gangguan listrik
- b. Mengatur Standard Operation Prosedur (SOP) jaringan distribusi
- c. Melaksanakan Operasi Penertiban Aliran Listrik (OPAL)

9. Kepala Seksi Pemeliharaan Distribusi

- a. Pelaksana pengawasan pemeliharaan sarana pendistribusian tenaga listrik.
- b. Pelaksana peneraan alat pembatas dan pengukur (APP) rangkaian jaringan sambungan untuk pelanggan.

10. Kepala Seksi Peneraan

- a. Pelaksana kegiatan yang berkaitan dengan peneraan.
- b. Penyusunan program-program peneraan ulang sesuai target yang telah ditetapkan.
- c. Pengawas penggunaan tiang segel agar tidak terjadi penyalahgunaan.
- d. Pengawas pendayagunaan sarana dan prasarana kerja yang berkaitan dengan peneraan.

11. Kepala Seksi Listrik Desa

- a. Perencana kegiatan yang berkaitan dengan kegiatan listrik pedesaan.
- b. Penyusun program-program penyuluhan dan survei listrik pedesaan kepada pihak yang terkait.
- c. Penyaji data dan informasi tentang listrik pedesaan kepada pihak yang terkait.
- d. Pemantau perkembangan listrik pedesaan yang berkaitan dengan desa-desa yang harus dipasang listrik.

12. Kepala Bagian Pelayanan Pelanggan

- a. Penyampaian informasi penyambungan tenaga listrik.
- b. Pelaksana pengiriman kesarana pembayaran rekening pemakaian tenaga listrik (Payment Point)
- c. Perencana dan pembina sarana pembayaran rekening tenaga listrik.
- d. Pelaksana pemasangan dan pembongkaran sambungan rumah dan APP-nya.
- e. Pelaksana pengiriman data.
- f. Pelaksana penyimpanan dokumen dan media data.

13. Kepala Seksi Administrasi Pelanggan

- a. Pelaksana pelayanan kepada calon pelanggan dan pelanggan tenaga listrik.
- b. Penyampaian informasi penyambungan tenaga listrik
- c. Pelaksana pembacaan Kwh meter pelanggan
- d. Pencatat jumlah dan jenisnya tarif

14. Kepala Seksi Penagihan

- a. Pelaksana pembuatan rekening kepada pelanggan tentang penggunaan tenaga listrik waktu kembali.
- b. Pelaksana pengiriman kesarana pembayaran rekening pemakaian tenaga listrik (Payment Point).

- c. Pelaksanaan perhitungan tagihan rekening susulan karena operasi penertiban aliran listrik.

15. Kepala Seksi Pemasaran

- a. Menyusun rencana penjualan tenaga listrik dan langkah-langkah pencapaiannya.
- b. Pelaksana penyuluhan dan penyampaian informasi tentang ketenagalistrikan dan prosedur pelayanan kepada pelanggan/masyarakat.
- c. Pembina forum komunikasi dengan pelanggan tenaga kerja listrik di wilayah kerjanya.
- d. Perencana dan pembina sarana pembayaran rekening tenaga listrik.

16. Kepala Seksi Penyambungan

- a. Penjadwal pengawasan pekerjaan pemasangan jaringan tegangan rendah sambungan rumah dan APP-nya.
- b. Pelaksana pemasangan dan pembongkaran sambungan rumah dan APP-nya.

17. Kepala Seksi Pengolahan Data

- a. Pelaksana perencana progam Aplikasi
- b. Pelaksana pengiriman data
- c. Pelaksana Perekaman data
- d. Pelaksana Operasi pengolahan data

- e. Pelaksanaan pelayanan informasi hasil pengolahan data.
- f. Pelaksanan penyimpanan dokumen dan media data.
- g. Pelaksana pengaturan pelayanan pemakaian komputer

18. Kepala Bagian Administrasi

- a. Menyusun rencana kerja sebagai pedoman kerja.
- b. Memberikan petunjuk kepada kepala seksi di Bagian Administrasi untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- c. Mengevaluasi hal kerja yang ditentukan sebagai bahan pembinaan bagi bawahan.
- d. Mengkoordinir kepegawaian, anggaran dan keuangan akuntansi, perbekalan dan sekretariat.
- e. Membuat laporan berkala sesuai bidang tugasnya.

19. Kepala Seksi Kepegawaian

- a. Perencanaan dan pengembangan pegawai
- b. Pelaksana tata usaha pengajian dan pengupahan sumber daya manusia.
- c. Pelaksana pemberian kesejahteraan pegawai.
- d. Pembina keselamatan dan kesehatan kerja.

20. Kepala Seksi Akuntansi

- a. Pelaksana pencatatan semua transaksi perusahaan yang menyangkut investasi dan operasi.

- b. Pelaksana pencatatan Aktiva Tetap dan Perencanaan Dalam Pelaksanaan (PDP).
- c. Pelaksana pencatatan persediaan barang gudang.
- d. Pelaksana pembuatan laporan pembukuan tahunan neraca.

21. Kepala Seksi Anggaran dan Keuangan

- a. Mempersiapkan rencana kerja dan anggarannya
- b. Memantau Anggaran Belanja Negara dan pendapatan cabang.
- c. Pengelola dana daur kas
- d. Mengasuransi harta kekayaan perusahaan
- e. Mencatat pajak perusahaan.

22. Kepala Seksi Perbekalan

- a. Pelaksana ketatausahaan pembekalan baik untuk material konstruksi operasi dan pemeliharaan sarana pendistribusian tenaga listrik maupun alat tulis kantor.
- b. Pelaksana penyimpanan barang dan pengamanannya.
- c. Pelaksana penyimpanan penerimaan dan pengambilan barang.
- d. Pengadministrasian persediaan barang dan material

23. Kepala Seksi Sekretariat dan Umum

- a. Merencanakan kebutuhan saran kerja
- b. Pelaksana tata usaha kesejahteraan
- c. Pelaksana kegiatan rumah tangga satuan organisasi terkait.

- d. Pelaksana kegiatan pengamanan lingkungan kerja.
- e. Pelaksana pengurusan surat-surat tanah.
- f. Pelaksanaan kegiatan hubungan lingkungan masyarakat.

B. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah II/Sumatera Utara Cabang Pematang Siantar telah terlaksana setiap tahunnya. Program pendidikan dan pelatihan untuk seluruh pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah II/Sumatera Utara Cabang Pematang Siantar telah diatur dan ditentukan oleh PT. PLN (Persero) Wilayah II/Sumatera Utara. PT. PLN (Persero) Cabang Pematang Siantar hanya menentukan peserta yang akan mengikuti program yang sudah ditentukan oleh PT. PLN (Persero) Wilayah II/Sumatera Utara. Setelah PT. PLN (Persero) Cabang Pematang Siantar menentukan jumlah peserta yang akan mengikuti program pendidikan dan pelatihan maka diajukan ke PT. PLN (Persero) Wilayah II/Sumatera Utara untuk mendapat persetujuan sekaligus pengesahan dari PT. PLN (Persero) Wilayah II/Sumatera Utara.

PT. PLN (Persero) Cabang Pematang Siantar dalam menentukan peserta yang akan mengikuti pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, tentunya didasarkan kepada bidang dan kemampuan setiap peserta sesuai dengan program pendidikan dan pelatihan yang ditawarkan atau ditentukan oleh PT. PLN (Persero) Wilayah

II/Sumatera Utara. Biasanya pendidikan dan pelatihan ini diberikan kepada semua pegawai sesuai dengan bidang dan pekerjaan masing-masing pegawai. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan setiap pegawai. Namun bagi pegawai yang mempunyai prestasi kerja dan punya potensi untuk lebih berkembang diberikan pendidikan dan pelatihan yang lebih tinggi lagi, untuk peningkatan karier pegawai yang meraih prestasi dalam bekerja. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar dapat lebih berproduksi lagi dan mendistribusikan jasa kelistrikan secara efisien, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab PT. PLN (Persero) Cabang Pematang Siantar.

Untuk menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan ini PT. PLN (Persero) Wilayah II/Sumatera Utara bekerja sama dengan lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan di luar PLN dalam usaha meningkatkan mutu program pendidikan dan pelatihan yaitu:

- Lembaga Manajemen USU
- ITB Bandung

Disamping kerjasama dengan lembaga-lembaga lain, PT. PLN (Persero) Wilayah II/Sumatera Utara melaksanakan program pendidikan dan pelatihan di Pusdiklat (Pusat Pendidikan dan Pelatihan) PLN itu sendiri yaitu:

- PLN Pusdiklat Slipi Jakarta

- PLN Pusdiklat Pandaan Surabaya
- PLN Pusdiklat Ancol Jakarta
- PLN Pusdiklat Tuntungan Medan
- PLN Pusdiklat Sarangan Depok/Bogor

Dibawah ini disajikan tabel jumlah karyawan seta program dan tempat yang mengikuti pendidikan dan pelatihan dari tahun 1995/1996 sampai dengan tahun 1999/2000 sebagai berikut :



Tabel I
JUMLAH KARYAWAN YANG MENGIKUTI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

| No | Bidang/Jenis Pendidikan dan Pelatihan | Satuan | Tahun | | | | | Tempat/lembaga Pendidikan dan Pelatihan |
|----|--|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---|
| | | | 1995/1996 | 1996/1997 | 1997/1998 | 1998/1999 | 1999/2000 | |
| 1 | MANAJERIAL Seminar Manajemen | Orang | 3 | 5 | - | - | - | PLN Pusdiklat Tuntungan Medan |
| 2 | PROFESIONAL Modul Statistik Stokastik | Orang | 1 | - | - | - | - | PLN Pusdiklat Ciracas |
| | Supervisi Dasar I | Orang | 6 | 2 | 1 | 1 | 1 | PLN Pusdiklat Tuntungan Medan |
| | Supervisi Dasar II | Orang | 3 | 1 | - | - | - | PLN Pusdiklat Tuntungan Medan |
| 3 | PENYELIA Pengelolaan Ranting | Orang | 6 | 3 | - | - | - | PLN Pusdiklat Tuntungan Medan |
| | Proteksi Distribusi | Orang | 1 | - | - | - | - | PLN Pusdiklat Kelistrikan Jakarta Selatan |
| 4 | KEJURUAN Administrasi Kepegawaian | Orang | 1 | - | - | - | 1 | PLN Pusdiklat Tuntungan Medan |
| | Akuntansi I | Orang | 3 | 1 | - | 2 | - | PLN Pusdiklat Slipi Jakarta |
| | Akuntansi II | Orang | 1 | 2 | - | 1 | - | PLN Pusdiklat Slipi Jakarta |
| | Pemasaran I | Orang | 5 | 1 | - | - | - | PLN Pusdiklat Tuntungan Medan |
| | Pemasaran II | Orang | - | 2 | - | - | 1 | PLN Pusdiklat Slipi Jakarta |
| | Administrasi Perkantoran I | Orang | 3 | 1 | - | - | - | PLN Pusdiklat Tuntungan Medan |
| | Operasi dan Pemeliharaan jaringan distribusi | Orang | 4 | 9 | 2 | 4 | - | PLN Pusdiklat Tuntungan Medan |
| | Pemeriksaan Kwh meter dan pembatas arus | Orang | 2 | 2 | - | - | - | PLN Pusdiklat Tuntungan Medan |
| | Administrasi Kesekretariatan II | Orang | 2 | - | 1 | 2 | - | PLN Pusdiklat Slipi Jakarta |
| | Sambungan Listrik Tegangan Rendah (SLTR) | Orang | 1 | - | - | - | 1 | PLN Pusdiklat Pusdiklat Maninjau |
| | Tata Usaha Langganan Pelaksana | Orang | 2 | - | - | - | 1 | PLN Pusdiklat Tuntungan Medan |
| | Alat Pengukur dan Pembatas | Orang | 1 | 2 | - | - | - | PLN Pusdiklat Tuntungan Medan |
| | Administrasi Penagihan I | Orang | - | 1 | 4 | 1 | - | PLN Pusdiklat Tuntungan Medan |
| | Administrasi Pelanggan | Orang | 3 | 3 | - | 3 | - | PLN Pusdiklat Tuntungan Medan |
| | | JUMLAH | Orang | 48 | 35 | 8 | 14 | 5 |

Sumber : PT. PLN (Persero) Wilayah II/Sumut Cabang Pematang Siantar

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 7/2/24

Access From (repository.uma.ac.id)7/2/24

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa PT. PLN (Persero) Cabang Pematang Siantar memberikan pendidikan dan pelatihan bagi para karyawannya secara berkesinambungan dari tahun ke tahun. Dari Tahun 1995/1996 s/d 1999/2000 karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Pematang Siantar ikut serta dalam pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan atas yang sudah diprogramkan oleh PT. PLN (Persero) Wilayah II/Sumut bekerja sama dengan lembaga-lembaga PT. PLN (Persero) Cabang Pematang Siantar PLN (Persero) dan pelatihan lembaga di luar PLN). Seluruh karyawan dari semua jabatan PT. PLN (Persero) Cabang Pematang Siantar mendapat kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai tuntutan pekerjaan saat ini dan kebutuhan perusahaan pada masa yang akan datang.

C. Hubungan pendidikan dan Pelatihan dengan Produktivitas Tenaga Kerja

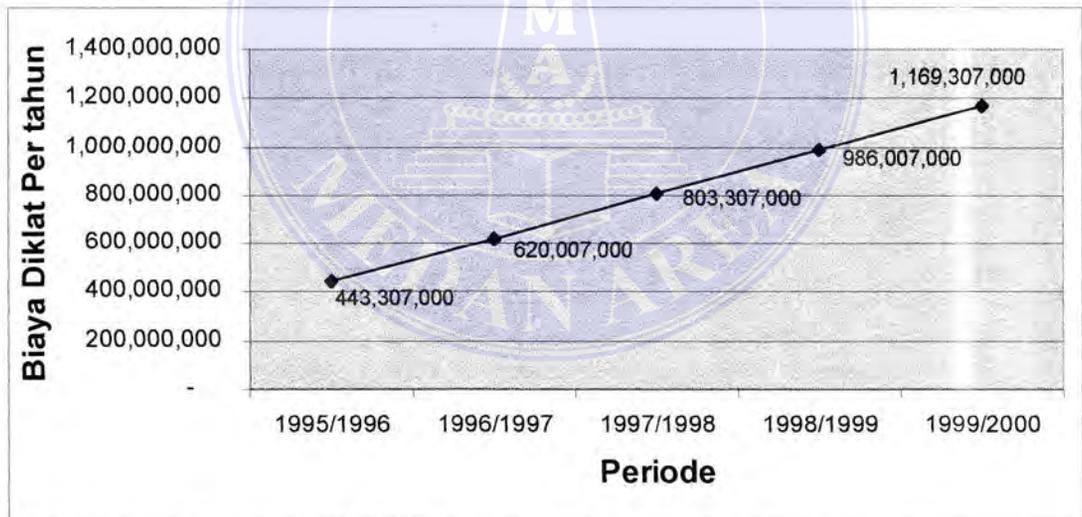
Untuk melihat hubungan pendidikan dan pelatihan dengan tingkat produktivitas tenaga penulis mencoba menguraikan hubungan antara biaya pendidikan dan pelatihan yang dikeluarkan PT. PLN (Persero) Cabang Pematang Siantar dengan tingkat produktivitas tenaga kerjanya sebagai langkah I maka kita harus mencari jumlah biaya : Pendidikan dan pelatihan selama 5 tahun 1995/1996 – 1999/2000.

Tabel II
Biaya Diklat/Tahun

| Tahun | Biaya Diklat/Tahun |
|-----------|--------------------|
| 1995/1996 | Rp. 443,307,000 |
| 1996/1997 | Rp. 620,007,000 |
| 1997/1998 | Rp. 803,307,000 |
| 1998/1999 | Rp. 986,007,000 |
| 1999/2000 | Rp. 1,169,307,000 |

Sumber : PT. PLN (Persero) Cabang Pematang Siantar

Apabila tabel II digambarkan dalam satu grafik maka terlihat sebagai:



Sumber : Data Diolah dari Tabel II

Ada kecenderungan bahwa biaya pendidikan dan pelatihan meningkat secara perkapita. Dari Grafik terlihat jumlah peningkatan

biaya. Terjadi peningkatan biaya pendidikan dan pelatihan pertahun adalah Rp. 183.300.000,-

Pengukuran produktivitas ini sangat penting bagi kepala PT. PLN (Persero) Cabang Pematang Siantar untuk dapat mengetahui sejauh mana hasil yang dapat diperoleh perusahaan setelah diadakan pendidikan dan pelatihan karyawan dalam suatu periode tertentu. Hal ini akan memberikan masukan bagi Kepala PT. PLN (Persero) Cabang Pematang Siantar tentang apa yang akan dilaksanakan pada masa sekarang dan masa yang akan datang agar produktivitas karyawan semakin meningkat.

D. Perkembangan Produktivitas Tenaga Kerja

Untuk mengetahui perkembangan tingkat produktivitas PT. PLN (Persero) Wilayah II/Sumut Cabang Pematang Siantar, penulis memakai ukuran jumlah arus KWh yang hilang. Jumlah arus KWh yang hilang ini dihitung dalam bentuk jumlah arus KWh yang dihasilkan tiap tahun.

Pemakaian ukuran produktivitas seperti ini disebabkan karena jumlah arus KWh yang dihasilkan sangat dipengaruhi oleh kapasitas terpasang mesin listrik. Sehingga untuk melihat tingkat produktivitas karyawannya apakah karyawan bekerja lebih baik, lebih efisien dan efektif dari waktu-waktu sebelumnya dapat dilihat dari jumlah arus KWh yang hilang akibat kelalaian karyawan. Artinya jika karyawan

bekerja sesuai dengan instruksi dan prosedur yang ditetapkan maka jumlah kehilangan arus tersebut tidak ada atau kecil kemungkinan jumlah kehilangan arus yang terjadi.

Kehilangan arus KWh terjadi antar lain disebabkan :

- Kehilangan arus KWh karena kesalahan jaringan transmisi
- Kehilangan arus KWh karena ketidakefisien proses
- Kehilangan arus KWh karena pencurian arus
- Kehilangan arus KWh karena pemakaian untuk kepentingan kantor dan bangunan PT. PLN (Persero) Cabang Pematang Siantar secara berlebihan.

Misal : Sering lampu pendarangan hidup dalam 24 jam tanpa pernah dikontrol karyawan.

Akibat kehilangan arus KWh ini maka secara tidak langsung membebani konsumen sebab jumlah arus KWh yang hilang akan menyebabkan Cost of Production menjadi lebih tinggi. Tetapi karena PLN adalah BUMN yang bersifat strategis dan penting karena melayani kepentingan umum, maka pembebanan hal ini tidak terjadi kepada konsumen. Hanya saja hilangnya arus KWh ini menyebabkan tingkat keuntungan dan produktivitas PLN menjadi rendah.

Syukurlah selama 5 tahun terakhir arus KWh yang hilang pada PT. PLN (Persero) Cabang Pematang Siantar semakin kecil yang berarti peningkatan produktivitasnya juga semakin baik.

Tabel III
JUMLAH ARUS KWh

| Tahun | KWh bangkit | | Kwh Yang Diterima dari GI/KIT | Jumlah KWh P.Sendiri | KWh | | KWh Dikirim | KWh Dist. (Siap terjual) | KWh Sales (terjual) | Looses KWh | Losses Distribusi | Loss Loco SNTRL | KUARH |
|-----------|-------------|----|-------------------------------|----------------------|--------|---------|-------------|--------------------------|---------------------|------------|-------------------|-----------------|---------|
| | TM | TR | | | TM | TR | | | | | | | |
| 1995/1996 | 6,000 | 0 | 28,532,147 | 28,582,147 | 2,216 | 0 | 0 | 28,535,931 | 28,683,203 | 4,672,728 | 16.37 | 16.37 | 179,929 |
| 1996/1997 | 0 | 0 | 32,227,804 | 32,277,804 | 1,981 | 0 | 0 | 32,275,823 | 28,200,470 | 4,075,353 | 12.63 | 12.63 | 355,010 |
| 1997/1998 | 0 | 0 | 36,473,585 | 36,473,585 | 1,163 | 0 | 0 | 36,472,422 | 30,275,169 | 6,197,253 | 16.99 | 16.99 | 693,263 |
| 1998/1999 | 0 | 0 | 82,229,894 | 82,229,894 | 47,007 | 134,700 | 4,161,640 | 80,147,077 | 73,032,493 | 7,144,584 | 8.88 | 8.42 | 337,125 |
| 1999/2000 | 0 | 0 | 44,033,382 | 44,033,382 | 45,338 | 0 | 866,720 | 44,365,144 | 36,867,845 | 7,497,659 | 16.90 | 16.56 | 269,619 |

Sumber : PT. PLN (Persero) Cabang Pematang Siantar

E. Hambatan-hambatan yang Dihadapi dalam Pendidikan dan Pelatihan

Dalam melaksanakan program pendidikan dan pelatihan pada PT. PLN (Persero) Wilayah II/Sumut Cabang Pematang Siantar ditemui beberapa hambatan yang menyebabkan tidak tercapainya sasaran atau target produksi. Beberapa kendala yang paling utama adalah :

1. Hubungan Birokrasi

Pelaksanaan setiap Program pendidikan dan pelatihan yang diajukan oleh kantor PT. PLN (Persero) Cabang Pematang Siantar harus mendapat persetujuan dari kantor pusat PLN Wilayah II/Sumut. Dalam hal ini program pendidikan dan pelatihan yang diajukan tersebut tidak selalu mendapat rekomendasi. Ada beberapa pertimbangan yang menyebabkan program ini tidak disetujui antara lain keterbatasan dana PT. PLN (Persero) Wilayah II/Sumut. Dengan demikian dapat dikatakan semua program pendidikan dan pelatihan sudah diatur dan diprogramkan Kantor Pusat PLN Wilayah II/Sumut, seperti : pengiriman peserta seminar manajemen dari PT. PLN (Persero) Cabang Pematang Siantar yang sudah disetujui Kantor Pusat PLN Wilayah II/Sumut mengalami penundaan.

2. Peserta

Peserta yang mengikuti program pendidikan dan pelatihan mempunyai latar belakang yang heterogen seperti perbedaan usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan lain sebagainya. Hal ini secara otomatis berpengaruh kepada daya tangkap dan daya nalar yang berbeda dalam mengikuti program tersebut. Juga dapat dilihat gairah para peserta yang mengikuti pendidikan dan pelatihan sangat berbeda.

3. Kurangnya Informasi

Dalam hal ini sering terjadi bahwa program pendidikan dan pelatihan yang sudah di informasikan Kantor Pusat PLN Wilayah II/Sumut kepada Kantor PLN Cabang Pematang Siantar tidak sesuai dengan bidangnya. Juga sering terjadi penundaan jadwal pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tanpa pemberitahuan, maka pemanggilan berikutnya sifatnya sudah terburu-buru sehingga terbentur dengan pekerjaan yang sedang berjalan pada kantor PT. PLN (Persero) Cabang Pematang Siantar.

Cara Mengatasi Hambatan Pendidikan dan Pelatihan

1. Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan hendaknya kantor pusat PT. PLN (Persero) Wilayah II/Sumut segera mengeluarkan surat rekomendasi bagi peserta yang sudah

disetujui dan memenuhi persyaratan untuk pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Kantor pusat PT. PLN (Persero) Wilayah II/Sumut harus menyisihkan dana rutin pertahunnya untuk biaya program pembinaan pendidikan dan pelatihan.

Dengan dijalankannya pendidikan dan pelatihan sesuai dengan program dan pelaksanaan yang tepat maka kendala-kendala yang dihadapi PT. PLN (Persero) Cabang Pematang Siantar kecil kemungkinan terjadi.

2. Dengan adanya perbedaan usia, pendidikan dan pengalaman kerja maka pendidikan dan pelatihan hendaknya diutamakan kepada tenaga kerja yang masih produktif dan mempunyai kemauan semangat kerja yang tinggi, dan ini bisa dilihat dari hasil prestasi kerja karyawan semasa ia bekerja. Dengan diadakannya seleksi prestasi kerja karyawan maka PT. PLN (Persero) Cabang Pematang Siantar tidak salah pilih untuk menempatkan karyawannya dalam program pendidikan dan pelatihan.
3. Sebelum pendidikan dan pelatihan dilaksanakan sebaiknya kantor pusat PLN Wilayah II/Sumut langsung memberikan informasi kepada Kantor PLN Cabang Pematang Siantar agar Jadwal pelaksanaan pengiriman Pendidikan dan pelatihan dapat berjalan dengan lancar dan tidak terbentur dengan pekerjaan yang sedang berjalan pada PT. PLN (Persero) Cabang Pematang Siantar.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada PT. PLN (Persero) bermaksud untuk menambah keterampilan, pengetahuan, sikap tingkah laku dan mencegah terjadinya kecelakaan kerja.
2. Peranan pimpinan sangat dibutuhkan dalam upaya terciptanya tingkat produktivitas kerja yang maksimal, dengan memberikan kesempatan bagi semua pegawai untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan.
3. Perusahaan Umum Listrik Negara (PLN) adalah merupakan satu-satunya perusahaan yang dipercayakan pemerintah untuk membangkitkan, menyalurkan dan mendistribusikan tenaga listrik ke seluruh wilayah Indonesia. Yang mana untuk daerah Sumut fungsi tersebut dilaksanakan oleh PT. PLN (Persero) Cabang Pematang Siantar.
4. Perubahan status Perusahaan Listrik Negara dari Perusahaan Umum (Perum) menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) salah satunya adalah karena kualitas kepuasan masyarakat atas pelayanan PLN cenderung meningkat secara terus menerus sebagai dampak positif dari keberhasilan PLN dalam

pembangunan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat dalam hal ini dapat diantisipasi jika PLN bestatus Persero.

B. Saran

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya penulis mencoba memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Dalam rangka mempersiapkan dan meningkatkan tenaga kerja yang produktif, hendaknya lebih memberikan motivasi, bimbingan dan membangkitkan kesadaran yang penuh disertai tanggung jawab kepada mereka.
2. Disarankan untuk memilih pegawai yang akan disertakan dalam program pendidikan dan pelatihan dilakukan seobjektif mungkin agar peserta latihan tersebut benar-benar bersedia dan sanggup untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan, sehingga apa yang menjadi tujuan pengembangan tersebut dapat tercapai secara efektif.
3. Program pendidikan dan pelatihan hendaknya dilaksanakan terus menerus mengingat pekerjaan pegawai relatif banyak dan kompleks agar produktivitas dan mutu kerja tercapai dengan baik.
4. Dalam memilih pegawai yang akan diikutsertakan dalam program pendidikan dan pelatihan benar-benar melalui seleksi prestasi kerja karyawan yang ketat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, **Manajemen Personalia**, Edisi Revisi, Cetakan Ketiga, Jakarta Ghalia Indonesia, 1996.
- Edwin B. Flippo, **Manajemen Personalia**, Jilid I, Edisi Keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1993.
- Heidjrachman Ranupandoyo dan Suad Husnan ; **Manajemen Personalia**, Edisi Keempat, Cetakan Pertama, BPFE, Yogyakarta, 1990.
- Moh Agus Tulus; **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1992.
- Moekijat; **Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Cetakan Keempat, PT. Mandar Maju, Bandung, 1991.
- Muchdarsyah Sinungan; **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta, 1992.
- Rusli Syarif; **Produktivitas, Edisi Refisi**, Edisi Kedua, Angkasa, Bandung, 1991.
- Soekidjo Notoatmodjo ; **Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 1992.
- Sondang P. Siagian ; **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 1994.
- T. Hani Handoko. ; **Manajemen**, Edisi Kedua, BPFE UGM, Yogyakarta, 1993.
- S. Nasution, dan M. Thomas ; **Buku Penuntun Membuat Skripsi, Tesis dan Makalah**, Edisi Kedua, Cetakan Kedua, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 1995.
- Winarno Surakhmad; **Pengantar Penelitian Ilmiah**, Edisi VIII, Tarsito, Bandung, 1992.